

Областное государственное автономное
профессиональное образовательное учреждение
«Боровичский медицинский колледж имени А.А. Кокорина»»

«СОГЛАСОВАНО»

УТВЕРЖДЕНО:



ДОРОЖНАЯ КАРТА ВНЕДРЕНИЯ
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
В ОГА ПОУ БМК

Принято педагогическим советом
(протокол № 1 от 31.08.2020 г.)



1. Нормативно-правовое обоснование.

Запуск программы наставничества обоснован:

- > Стратегией развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р;
- > Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»,
- > Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»),
- > Приказом Министерства образования Новгородской области от 19.02.2020 г. № 196 « О внедрении целевой модели наставничества обучающихся профессиональных образовательных организаций»

2. Цель реализации.

Цель реализации целевой модели (программы) наставничества –

повышение эффективности системы образования в ОГА ПОУ БМК (далее - Колледж) через достижение планируемых результатов внедрения целевой модели наставничества, реализация мероприятий федерального проекта «Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)»

Задачи:

1. Улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах.

2. Улучшение психологического климата в Колледже как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

3. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

4. Улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

3. Концептуальное обоснование

Наставничество - универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций. Скорость и продуктивность их усвоения, которую обеспечивает наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования. В силу этого наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые ставит национальный проект «Образование» перед образовательными организациями: *обеспечение глобальной конкурентоспособности Российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.*

Целевая модель наставничества - это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. С точки зрения системы наставничества целевая модель представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программы и роли участников, организующих эти этапы.

4. Механизмы реализации программы наставничества

> нормативно-правовое оформление программы в Колледже;

> обеспечение ресурсами (материально-техническая база, финансовое стимулирование, кадровое обеспечение);

- > планирование реализации программы и управление;
- > психолого-педагогическое сопровождение субъектов;
- > организация системы наставничества с учетом выбранных форм наставничества.

5. Компоненты системы наставничества

Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно-диагностический
<p>Наставничество – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека.</p> <p>Объект наставничества - процесс передачи опыта.</p> <p>Субъекты: наставники и наставляемые.</p>	<p>Работа:</p> <ul style="list-style-type: none"> > с социумом; > с наставниками; > с наставляемыми; > с родителями (законными представителями); > с коллективом Колледжа. 	<p>Технологии:</p> <ul style="list-style-type: none"> > интерактивные технологии; > тренинговые технологии; > проектные технологии; > консультации, беседы, тренинги, семинары, практикумы; > информационные технологии. 	<p>Мониторинг и оценка параметров программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> > организационного параметра (эффективность системной планируемой деятельности); методического параметра (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); > личностных параметров (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)

6. Формы наставничества.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Форма наставничества - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией. В ОГА ПОУ БМК будут реализовываться

следующие формы наставничества: «педагог-педагог» , «обучающийся-обучающийся»; «педагог-обучающийся», «работодатель-обучающийся».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

7. Этапы наставничества

Цикл наставничества включает **7 этапов**:

Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели;

Этап 2. Формирование базы наставляемых;

Этап 3. Формирование базы наставников;

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;

Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.

8. Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в ОГА ПОУ БМК

Этап, мероприятия этапа	Длительность этапа	Ответственные	Результат
<p>Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества. Задача этапа - создание благоприятных условий для запуска программы наставничества</p>			
1.1 Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества	До 01 ноября 2020г.	Рабочая группа по внедрению программы «Целевая модель наставничества»	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Приказ о внедрении целевой модели наставничества в Колледже; ✓ Положение о внедрении целевой модели наставничества в Колледже; ✓ Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества; ✓ Программа наставничества; ✓ Программа обучения наставников
1.2. Создать организационные условия для осуществления программы наставничества	До 01 ноября 2020г.	Директор Колледжа	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Назначение ответственного за внедрение целевой модели наставничества в Колледже; ✓ Назначение куратора по внедрению форм наставничества
1.3. Создать условия для информационного обеспечения внедрения целевой модели наставничества	До 01 ноября 2020г	Заместитель директора по УМР	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Раздел «Наставничество» на сайте Колледжа с размещением пакета нормативно-правовых и организационных документов по внедрению целевой модели наставничества.
1.4. Определить заинтересованные в наставничестве аудитории в Колледже	До 10 ноября 2020г	Куратор	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Сбор заявлений от потенциальных участников наставнической программы; ✓ Формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнических программ

1.5. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества по итогам 1 этапа, анализ реализуемой программы наставничества	До 15 ноября 2020г	Куратор	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Анализ реализуемых программ наставничества, выделение сильных и слабых сторон, изменения качественных и количественных показателей. ✓ Описание хода реализации этапа.
<p><i>Этап 2. Формирование базы наставляемых.</i></p> <p>Задача этапа - поддержание программы наставничества внутри Колледжа и выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества</p>			
2.1. Информировать педагогическое сообщество о возможностях и целях программы	До 30 ноября 2020г. Ежегодно с 2021г. октябрь	Куратор	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Согласия на сбор и обработку персональных данных педагогов-участников программы
2.2. Информировать обучающихся и их родителей о возможностях и целях реализуемой программы наставничества	До 30 ноября 2020г. Ежегодно с 2021г. октябрь	Куратор	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Согласия на сбор и обработку персональных данных от участников программы (от законных представителей несовершеннолетних участников)
2.3. Организовать сбор запросов наставляемых (анкетирование для анализа потребностей среди обучающихся (в том числе педагогов), желающих принять участие в программе наставничества	До 30 ноября 2020г. Ежегодно с 2021г. октябрь	Куратор, педагог-психолог	<ul style="list-style-type: none"> ✓ База данных о предварительных запросах обучающихся (в том числе педагогов) по потребностям в обучении и развитии навыков, компетенций

2.4. Провести уточняющий анализ потребности в обучении и развитии (анкетный опрос, интервью, наблюдения и другое) о запросах наставляемых	До 30 ноября 2020г. Ежегодно с 2021г. октябрь	Куратор, педагог-психолог	✓ Отчет по результатам анкетирования. База наставляемых (перечень лиц, желающих иметь наставников) с перечнем запросов для подбора кандидатов в наставники
2.5. Анализ соответствия выявленных запросов наставляемых выбранным формам наставничества программе наставничества колледжа	До 30 ноября 2020г. Ежегодно с 2021г. октябрь	Куратор, педагог-психолог	✓ Лист изменений к программе наставничества (при необходимости)
<p><i>Этап 3. Формирование базы наставников</i></p> <p>Задача этапа - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников</p>			
3.1. Информировать потенциальных наставников о целях и задачах Ежегодно ноябрь Кураторы проекта по формам наставничества Информационное продвижение моделей наставничества .	Ежегодно ноябрь	Куратор	✓ Информационное продвижение моделей наставничества
3.2. Провести первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определить пригодность к участию в программе наставничества по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех этапах	Ежегодно ноябрь	Куратор	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Формирование базы наставников. ✓ Согласия на обработку персональных данных

3.3. Собрать предварительные данные о наставниках в Колледже (внутренняя среда)	Ежегодно ноябрь	Куратор	<ul style="list-style-type: none"> ✓ База для формы наставничества «обучающийся-обучающийся». ✓ База наставников из числа активных педагогов. ✓ Согласия на обработку персональных данных
3.4. Провести предварительную оценку наставнических пар, соотнести потребности базы наставляемых и баз наставников. Провести собеседования с наставниками по их участию в программе наставничества (с привлечением педагога-психолога)	Ежегодно ноябрь	Куратор, педагог-психолог	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Отчет по результатам анализа заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых
3.5. Входной мониторинг влияния программы на наставников по итогам этапа	Ежегодно ноябрь		
<p>Этап 4. Отбор/выдвижение наставников Задача этапа - выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми</p>			
4.1. Провести отбор (выдвижение) наставников в соответствии с Положением о внедрении целевой модели наставничества в Колледже и утвердить базу наставников	Ежегодно ноябрь	Куратор	<ul style="list-style-type: none"> ✓ База наставников
4.2. Провести анализ потребности в обучении наставников. Заполнить анкеты в письменной форме всеми потенциальными наставниками, включающей дополнительные к	Ежегодно ноябрь	Куратор, педагог-психолог	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Отчет по итогам анализа потребностей в обучении. ✓ Анкеты о наставниках (сведения о кандидате, его опыте и намерениях, мотивации участвовать в программе наставничества, об особых интересах, хобби, предпочтениях в выборе наставляемого, о предпочтительном возрасте обучающегося/педагога,

указанным в базе наставников сведения			с которым он хотел бы работать, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч
4.3. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности	Ежегодно ноябрь	Куратор	✓ Планы работы
4.4. Прохождение наставниками экспресс-курсов (при необходимости)	ноябрь	Куратор	✓ Повышение квалификации наставника
4.5. Промежуточный мониторинг влияния программ на участников по итогам программы	ноябрь	Куратор	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Оценка динамики изучаемых характеристик программ наставничества. ✓ Описание хода реализации этапа и выработка предложений по эффективности достижения цели и задачи этапа
<p><i>Этап 5. Формирование наставнических пар/групп</i></p> <p>Задача этапа - сформировать пары «наставник - наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу</p>			
5.1. Организовать групповые встречи для формирования пар или групп	Весь период	Куратор	✓ Памятки для наставников
5.2. Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы	Весь период	Куратор	✓ Планы индивидуального развития наставляемых
5.3. Информировать участников о сложившихся парах/группах.	ноябрь	Куратор	✓ Приказ об утверждении наставнических пар/групп

Закрепление пар/групп приказом директора			
5.4. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников по итогам этапа	ноябрь	Куратор	✓ Описание хода реализации этапа и выработка предложений по эффективности достижения цели этапа
<p><i>Этап 6. Организация работы наставнических пар / групп</i></p> <p>Задача этапа - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе</p>			
6.1. Провести первую, организационную, встречу наставника и наставляемого	Весь период	Куратор	✓ Результаты знакомства: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) цель на первую встречу, назначают ее время
6.2. Провести вторую рабочую встречу наставника и наставляемого	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Наставник	✓ Результаты пробной рабочей встречи: наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, что подходят по стилю общения и темпераменту, начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат
6.3. Организовать комплекс последовательных регулярных встреч наставника и наставляемого с обязательным заполнением форм обратной связи	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Наставник	✓ Встречи проводятся не реже одного раза в две недели

<p>6.4. Организовать итоговые встречи: провести заключительную встречу наставника и наставляемого, групповую заключительную встречу всех пар и групп наставников и наставляемых; провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы</p>	<p>В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым</p>	<p>Наставник</p>	<p>✓ Результаты итоговых встреч: парная и групповая рефлексия, обмен опытом, качество отношений, обогащение успехами друг друга, обсуждение (по возможности) возникших проблем, планирование продолжения отношений.</p>
<p>6.5. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников по итогам этапа</p>	<p>Весь период</p>	<p>Наставник</p>	<p>✓ Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ). ✓ Описание хода реализации этапа и выработка предложений по эффективности достижения цели и задачи этапа</p>
<p><i>Этап 7. Завершение наставничества</i></p> <p>Задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.</p>			
<p>7.1. Организовать «обратную связь» с наставниками, наставляемыми и куратором (провести итоговое анкетирование участников по итогам реализации программы)</p>	<p>Ежегодно в мае учебного года</p>	<p>Куратор</p>	<p>✓ Анализ личной удовлетворенности участием в программе наставничества</p>

7.2. Подвести итоги мониторинга эффективности реализации	Ежегодно в мае учебного года	Куратор	✓ Отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора)
7.3. Организовать обсуждения результатов эффективности реализации программ наставнических пар/группах на заседаниях методического совета	Ежегодно в мае учебного года	Куратор	✓ Анализ итогов реализации наставнической программы в парах/группах (выводы, рекомендации)